



# **3ª EDICIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES**

**CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE  
BARCELONA**

Abril 2022

## ÍNDICE

1. Introducció
  - Presentació de l' empresa.
  - Marc legal en el que s' enquadren els Plans d' Igualtat
  - Característiques Generals d' un Pla d' Igualtat
  - Procés de Elaboració del Pla d' Igualtat
  - Compromís de l' empresa con la Igualtat
  - Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat
  - Antecedents: els plans d' igualtat d' oportunitats al CMPSB
2. Estructura de la 3ª Edició del Pla d' Igualtat
  - Àmbits d' Aplicació
  - Vigència
3. Conclusions del Informe Diagnòstic
  - Resultats de l' Auditoria retributiva
4. Objectius Generals
5. Objectius Específics i Mesures
  - Procés de selecció i contractació i classificació professional
  - Promoció del personal e infrarrepresentació femenina
  - Formació del personal
  - Igualtat retributiva i condicions de treball
  - Conciliació i exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
  - Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Salut laboral
  - Violència de gènere
  - Cultura organitzativa
  - Comunicació
6. Seguiment i Avaluació del Pla d' Igualtat
  - Comissió de seguiment i avaluació
  - Procediment de modificació.
7. Calendari d' actuacions.

ANEXE I. Indicadors de Seguiment

ANEXE II. Definicions

## **1. INTRODUCCIÓ.**

### **PRESENTACIÓ DE L' EMPRESA.**

El Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (PSMAR) es una Organització integral de serveis que conformen un gran Parc de Salut en el litoral de Barcelona, en el que se concentra un de els pols més dinàmics de coneixement assistencial, docent i de investigació de la ciutat.

### **MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADREN ELS PLANS D'IGUALTAT.**

La Igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos Internacionals, europeus i estatals.

La Unió Europea el reconeix com a principi fonamental a partir del Tractat d' Amsterdam de l'1 de maig de 1997, considerant que la Igualtat entre dones i homes i la eliminació de les desigualtats entre ambdós és un objectiu transversal que ha d'integrar-se en totes les seves polítiques i accions i en les dels seus Estats Membres.

A l'Estat Espanyol, la Constitució de 1978 proclama en el seu article 14 el dret a la Igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; i a més, a l'article 9.2 consagra l' obligació dels poders públics de promoure les condicions per a que la Igualtat de l' individu i dels grups en els que s'integra sigui real i efectiva.

El ple reconeixement de la Igualtat formal davant la Llei es va completar amb l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març d' Igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH) dirigida a fer efectiva la Igualtat real entre dones i homes remouent els obstacles que impedeixen aconseguir-la.

El Pla d'Igualtat entre dones i homes de Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona té com a finalitat donar compliment a l'esmentada Llei.

L'article 45.1 de la LOIEMH obliga a les empreses a respectar la Igualtat en el tractament i en les oportunitats en l' àmbit laboral i per això hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

El punt 2 del mateix article 45 estableix que en el cas de les empreses de 50 o més persones de plantilla, les mesures d'Igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat.

ConSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA tenia a 31 de desembre de 2020 4.533 persones en plantilla, pet tant té l'obligació de tenir un Pla d'Igualtat.

La Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha de ser, per tant, una prioritat en el Pla Estratègic de l' empresa, considerant-se com un principi fonamental de les relacions laborals i de la gestió dels recursos humans de l' Empresa.

### **CARACTERÍSTIQUES GENERALS D' UN PLA D'IGUALTAT.**

Un Pla d'Igualtat é un conjunt ordenat de mesures i accions positives que persegueix integrar el principi d' Igualtat entre dones i homes dins l' empresa.

Les característiques que regeixen un Pla d'Igualtat són:

- ✓ Està dissenyat per a la totalitat de la plantilla, no està dirigit exclusivament a les dones.
- ✓ Adopta la transversalitat de gènere como un dels seus principis rectors i com una estratègia per a fer efectiva la Igualtat entre dones i homes. Això comporta incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l' empresa en totes les seves polítiques i a tots els nivells.
- ✓ Considera como un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts.
- ✓ És preventiu, elimina qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
- ✓ Té coherència interna, és dinàmic i obert a canvis en funció de les necessitats que vagin apareixent a partir del seu seguiment i avaluació .
- ✓ Té com a punt de partida el compromís de l'empresa que ofereix garanties dels recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

### **PROCÉS D' ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.**

Per a l' elaboració d'aquest Pla d'Igualtat s'ha realitzat un anàlisi de la situació real de l'empresa en matèria de gènere, arribant a un diagnòstic clar i real de la situació actual. Aquest Diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetran formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat.

En una segona fase i, a la vista del diagnòstic, s' han plantejat uns objectius de millora incidint de forma clara en aquells camps en els que el diagnòstic de situació ha mostrat com aspectes de millora relacionats directament e indirecta con la Igualtat d'oportunitats.

Posteriorment, a tenor dels objectius marcats s' han establert una sèrie de mesures encaminades a pal·liar els dèficits identificats i aconseguir una efectiva Igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de l'empresa.

### **COMPROMÍS DE L'EMPRESA AMB LA IGUALTAT.**

Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona ha demostrat una especial sensibilitat per els drets individuals dels treballadors i treballadores, protegint-los i potenciant-los.

Seguint els principis recollits en la Llei d'Igualtat de Dones i Homes, Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona declara expressament la seva decidida voluntat de:

- Integrar la Igualtat d' oportunitats entre dones i homes en l' organització com principi bàsic i transversal;
- Incloure aquest principi en els objectius de la política de l'empresa i, particularment, en la política de gestió de recursos humans;
- Facilitar els recursos necessaris, tant materials como humans, per a la elaboració del diagnòstic, definició e implementació del Pla d'Igualtat i la inclusió de la Igualtat en la negociació col·lectiva.
- Promoure la Igualtat real entre dones i homes, treballant sobre els obstacles i estereotips socials que puguin subsistir i que impedeixen aconseguir-la.

Per tant, amb l' elaboració del present Pla es pretén assolir l' objectiu que fonamenta la Llei 3/2007, així com seguir avançant en el desenvolupament d'un marc favorable de relacions laborals basat en la Igualtat d' oportunitats, la no discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable.

Aquest compromís està recolzat per la màxima representació de l'empresa i serveix aquest Pla d'Igualtat, i la comunicació del mateix, com evidència d'haver fet públic aquest compromís.

### **COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT.**

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat és parietària (empresa-RLT) i està integrada per un grup de treball format amb persones amb amplis coneixements de l'empresa, experiència en diverses àrees de la mateixa. A més es va comptar amb l'assessorament d' una empresa consultora externa especialitzada en el disseny i la implementació de plans d' Igualtat.

## **ANTECEDENTS: PLANS D'IGUALTAT D'OPOTUNITATS ALS CMPSB**

1a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR (2008-2012)  
L'any 2007 i com a institució sanitària pionera en aquestes qüestions, el PSMAR (aleshores IMAS) va iniciar la redacció i posada en marxa del que seria el seu primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

Amb aquesta finalitat, es va partir d'una declaració d'intencions al respecte per part de la Direcció i es va continuar endavant amb la instauració dels mecanismes necessaris per tal de dur endavant les actuacions que fos necessari de desenvolupar, de manera que es constituïren la Comissió del Pla d'Igualtat i el Grup de treball per la Igualtat, i es va incorporar al projecte la figura de l'Agent per a la igualtat de tota la institució.

Així doncs i treballant conjuntament amb els representants dels treballadors i treballadores del PSMAR, es va efectuar un diagnòstic de partença, es va bastir el pla i es varen anar aplicant i/o implantant progressivament les accions pactades, fins a l'acabament de la duració estipulada per a l'esmentat primer Pla d'Igualtat, l'any 2012. Dins d'aquest marc, es fa factible destacar que el pla inicial es va orientar principalment envers accions de sensibilització i de generació d'un clima i cultura favorables a la igualtat, tendències que, a dia d'avui, sembla raonable afirmar que es troben prou arrelades al PSMAR.

No obstant i en coincidir l'any 2012 amb moments de plena crisi econòmica, es va considerar més oportú d'efectuar una pròrroga del primer Pla d'Igualtat, que no pas d'iniciar un pla nou, davant el consegüent esforç i dedicació de recursos que aquest fet podia comportar.

D'aquesta forma i després d'avaluar els resultats obtinguts fins aleshores, es va efectuar una pròrroga del pla que va permetre, tant de proposar noves actuacions de millora, com de mantenir l'interès i l'activitat relacionada amb la igualtat d'oportunitats a la nostra institució, si bé d'una forma més continguda que en èpoques anteriors.

La primera edició del pla es pot consultar al web el PSMAR a:

Professionals >> Pla d'Igualtat >> Consulta la 1a edició del pla d'Igualtat  
<https://www.parcdesalutmar.cat/ca/pla-igualtat/pla1/>

2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR (2016-2020)  
Arribats a aquest punt, apareguts nous contextos socioeconòmics i finalitzat el període d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR (2016-2020), per tal de continuar endavant amb la feina feta, i amb l'objectiu de seguir millorant en matèria d'igualtat dins de la nostra institució tant com ens fos possible.

D'aquesta forma i de la mateixa manera a com s'havia fet en l'anterior edició, es va continuar treballant amb els agents socials del PSMAR es va efectuar un nou diagnòstic de pertença i comparatiu entre els diferents anys, es va redactar el nou pla i es varen anar aplicant i/o implantant, igualment, les accions pactades.

Dins del context d'aquesta segona edició, podríem destacar que s'ha continuat endavant amb les accions de sensibilització i de formació de la totalitat de professionals del PSMAR en qüestions d'igualtat d'oportunitats, així com s'han establert i/o refermat els nexes de contacte amb altres institucions i organismes experts en temes d'igualtat.

Igualment, caldria remarcar que s'ha instaurat la monitorització i seguiment de l'evolució de les qüestions d'igualtat a la nostra organització, mitjançant diferents diagnòstics comparatius, així com també s'ha establert de manera recurrent la incorporació d'una secció relativa a la igualtat en les enquestes de clima laboral. Aquesta secció ens ha permès de copsar, no només els aspectes quantitius, sinó també la percepció dels professionals quant als aspectes qualitius de la igualtat al PSMAR.

A més, l'establiment de la igualtat de gènere com un dels 10 Objectius de Desenvolupament Sostenible, així com la rellevància concedida a aquest objectiu dins del marc de les actuals activitats de Responsabilitat Social Corporativa de la institució, ha donat encara més rellevància i significació a la 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR.

Tanmateix i de nou, el context ha tornat a afectar el desenvolupament del pla, en coincidir, aquesta vegada i des de l'any 2019, amb moments de plena crisi sanitària, com ha estat la generada per la COVID-19 de tots/es coneguda. Aquest context ha suposat la continuació i vigència del pla, però, de la mateixa manera que va succeir l'any 2012, d'una manera més continguda de la que hauria pogut donar-se en altres circumstàncies.

La segona edició del pla es pot consultar al web el PSMAR a:  
Professionals >> Pla d'Igualtat  
<https://www.parcdesalutmar.cat/ca/pla-igualtat/pla1/>

## **2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT.**

Segons l'art. 46 de la L.O. 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes:

“1. els plans d' Igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir dins l'empresa la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d' Igualtat fixaran els concrets objectius d' Igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. els plans d'Igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable, dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la Igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà al menys les següents matèries:

- ✓ a) Procés de selecció i contractació.
- ✓ b) Classificació professional.
- ✓ c) Formació.
- ✓ d) Promoció professional.
- ✓ e) Condicions de treball, incloent l'auditoria salarial entre dones i homes.
- ✓ f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ g) Infrarrepresentación femenina.
- ✓ h) Retribucions.
- ✓ i) Prevenció del assetjament sexual i per raó de sexe.

D'aquesta manera el Pla d'Igualtat de l'empresa comprèn:

- ✓ OBJECTIUS GENERALS
- ✓ OBJECTIUS ESPECÍFICS
- ✓ MESURES
- ✓ INDICADORS I/O CRITERIS DE SEGUIMENT
- ✓ PERSONES RESPONSABLES
- ✓ TERMINIS D'EXECUCIÓ

Ha de tenir-se en consideració que en incorporar-se la perspectiva de l' Igualtat de manera transversal, és a dir , a tots els nivells de l'empresa i en tots els processos que es desenvolupen en ella, algunes de les mesures assignades a un àrea poden estar al mateix temps en una altra.



## **ÀMBITS D'APLICACIÓ.**

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat del personal de l'empresa, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei en l'empresa usuària.

El pla d'àmbit autonòmic, és d'aplicació en tots els centres de treball que té establerts, o que es puguin establir en el territori de l'Estat espanyol.

## **VIGÈNCIA.**

El present Pla tindrà una vigència de 4 anys, començant aquesta el mes d'abril de 2022. Una vegada transcorregut aquest termini, serà objecte d'una revisió o actualització més profunda.

## **3. CONCLUSIONS DE L' INFORME DIAGNÒSTIC.**

S'ha realitzat un diagnòstic quantitatiu i qualitatiu per a conèixer la situació de dones i homes en l'empresa, les principals conclusions del diagnòstic són les següents:

- Parc de Salut presenta una composició global desequilibrada, 4533 persones treballadores, amb una distribució per sexe de 1184 HOMES (26% de la plantilla) i 3349 DONES (74% de la plantilla).
- Per edat, el 35% de la plantilla té entre 31 i 45 anys, en aquest tram el percentatge d'homes i dones és similar a la seva representació en el global de la plantilla. L'edat de la plantilla total és de 41 anys de mitjana (dones 42 anys i homes 41 anys).
- Per antiguitat en la companyia, el 50% de la plantilla té més de 10 anys d'antiguitat, essent el percentatge de dones i homes similar a la seva representació en el global de la plantilla. L'antiguitat en la plantilla és de 13 anys de mitjana (DONES 13 anys i HOMES 11 anys).
- Per centre de treball, el 65% de la plantilla treballa en l' Hospital del Mar, essent el percentatge d'homes i dones és similar a la seva representació global en la plantilla. En els centres de treball de Passir i Fòrum, el percentatge de dones és superior a la seva representació en el global de la plantilla, aquests centres representen el 1% i el 5% de la plantilla respectivament.
- L'àrea / divisió amb major representació en l' empresa és Infermeria amb un 55% de la plantilla, el percentatge d'homes i dones és similar a la seva representació en la plantilla (tot i això, analitzant separatament el grup d'homes i dones, de totes les dones que hi ha en la plantilla, el 60% es troba en aquesta àrea, en front del 41% d'homes). Existeix major percentatge d'homes en Estructura, Mèdica i Serveis Generals en relació a la seva representació global en la plantilla.

- Per grup professional, el més representatiu és TEC. MITJANS ASSISTENCIALS on es troba el 32% de la plantilla, el percentatge de 12 punts superior a la seva representació en el global de la plantilla. En el grup professional TEC. SUP. ASSISTENCIALS, el percentatge d'homes és 17 punts superior a la seva representació en el global de la plantilla (a més, el major percentatge d'homes de l'empresa es troba en aquest grup )
- Per descomptat, els de major representació en plantilla són AUXILIAR D'INFERMERIA DE SALUT MENTAL (7%), INFERMER/A D'HOSPITALITZACIÓ (7%) i AUXILIAR D'INFERMERIA D'HOSPITALITZACIÓ (7%). El percentatge de dones en els dos últims és superior a la seva representació en la plantilla.
- Per categoria professional, la de major representació en la plantilla és T M. SANITAT DI amb un 27%, el percentatge de dones és 12 punts superior a la seva representació en plantilla i és la categoria en la que existeix major concentració de dones a nivell vertical. El 19% de la plantilla està en la categoria T. CURES AUX INF. on el percentatge de dones és 11 punts superior a la seva representació en el global (concentració vertical de dones 22%).
- El departament amb major representació en la plantilla és URGÈNCIES INFERMERIA amb un 5%, el percentatge de dones és 11 punts superior a la seva representació en plantilla.
- Per esca l'empresa, el nivell amb major representació en l' empresa és l' A2 amb un 35% de la plantilla, el percentatge de dones és 12 punts superior a la seva representació en el global de la plantilla. En el nivell més alt, A1, el percentatge d'homes és 16 punts superior a la seva representació global en la plantilla. A més, si analitzem separatament els grups trobem un 36% d'homes davant un 18% de dones.
- En el Comitè executiu (8 persones) el 62% són homes. En el Consell de Direcció (22 persones) el 59% són homes.
- Per tipologia de contracte, el 38% de la plantilla té un contracte indefinit a temps complert i el 33% un contracte temporal a temps complet, essent en ambdós casos, el percentatge de dones i homes similar a la seva representació en el global de la plantilla.
- S'ha elaborat el Registre Retributiu amb les dades de la retribució percebuda per la plantilla en l'any analitzat (del dia 1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020) i la retribució equiparada (normalitzant jornades, és a dir elevant a jornada complerta la retribució d'aquelles persones amb reducció de la jornada o contracte a temps parcial; i anualitzant dies treballats, és a dir elevant a any complet, el temps treballat d'aquelles persones que per exemple s'han incorporat després del dia 1 de gener de 2020 o han causat baixa abans del 31 de desembre de 2020) tot això per poder comparar bases equivalents.
- La diferència entre el salari mig d'homes i dones en Parc de Salut és del 12%, és a dir, els homes guanyen un 12% més que les dones.

- En relació als moviments de plantilla, en l'any 2020 hi ha hagut 1.295 incorporacions (altes) (una mateixa persona ha pogut tenir més d'una alta en el mateix any), el percentatge d'homes i dones és similar a la seva representació global en la plantilla. En tots els casos el percentatge de dones i homes que s'han incorporat ha sigut similar a la seva representació en el global de la plantilla, el que significa que en les àrees d'Infermeria, Mèdica nivell A2 i A1 es segueix afavorint la segregació horitzontal femenina/ masculina.
- En relació a les baixes, en l'any 2020 hi ha hagut 1.508 baixes (davant a 1.295 incorporacions), el percentatge de homes i dones és similar a la seva representació en plantilla. Les baixes definitives estan relacionades amb les incorporacions, és a dir, en aquells centres, àrees, nivells o tipologia de contractes on hi ha hagut més incorporacions també és on hi ha hagut més baixes definitives.
- Respecte a les promocions, en 2020, s'han produït 18 promocions, el percentatge d'homes és 41 punts superior a la seva representació global en plantilla. En l'àrea administrativa, en el que la majoria són dones (72%), les promocions d'homes suposen el 67%. El mateix passa en el centre de treball, nivell i tipologia de contracte.
- En les dades quantitatives de formació s' observa que, en l'any 2018 4.335 persones van assistir a alguna acció formativa (una mateixa persona ha pogut assistir a més d'una formació) i en l'any 2019 9.244. El percentatge de dones i homes que han rebut formació és similar a la seva representació en el global (prenent como a referència la plantilla a 31 de desembre de 2020).
- En el que es refereix a l'ordenació de temps de treball i conciliació, observem que han sol·licitat baixes per naixement o per tenir cura del menor 141 persones, 36% homes. De les reduccions de jornada, el 89% de les reduccions de jornada relacionades amb la família les han sol·licitat dones, és a dir 15 punts superior a la seva representació en el global de la plantilla. I de les excedències el 86%. El 69% de la plantilla treballa a jornada completa, essent el percentatge de dones i homes similar a la seva representació en el global.
- El 52% dels absentisme ha sigut per IT Covid, essent el percentatge d'homes i dones similar a la seva representació en el global de la plantilla. Un altre 41% de les baixes han sigut per IT Comunes, essent novament el percentatge de dones i homes similar a la seva representació en el global de la plantilla.

De la diagnosi realitzada destaquem algunes conclusions i àrees en les que continuar treballant:

- Parc de Salut presenta una plantilla desequilibrada, on les dones representen el 74% i els homes el 26%.
- Existeix segregació horitzontal, és a dir concentració de dones / homes en diferents àrees o llocs de treball; per àrees les dones tenen major presència en infermeria, mentre que els homes la tenen en l'àrea mèdica; per grups, les dones tenen major presència en TEC. MITJANS ASSISTENCIALS, mentre que els homes en TEC. SUP. ASSISTENCIALS; evidentment, les dones tenen major representació en INFERMER/A D'HOSPITALITZACIÓ i AUXILIAR D'INFERMERIA D'HOSPITALITZACIÓ; per categoria existeix segregació horitzontal femenina en T M. SANITAT DI i T. CURE AUX INF; per departaments, en URGÈNCIES INFERMERIA; i per esca l'empresa, existeix principalment segregació vertical masculina en el nivell A1, i segregació horitzontal femenina en el nivell A2.
- La diferència entre el salari mitjà d'homes i dones en Parc de Salut es del 12%, és a dir, els homes guanyen un 12% més que les dones.
- Per altra banda, Parc de Salut disposa de procediments que tracten de garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, tot i que pot continuar desenvolupant i millorant algun d'ells.

#### **RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA.**

S'ha realitzat l' auditoria retributiva como a part del diagnòstic de situació, la vigència de la mateixa coincideix amb la del pla, és a dir, té una vigència de 4 anys començant el mes d'abril de 2022. Els principals resultats de l'auditoria són:

- L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, aconsegueix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'igual manera, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.
- Aquesta Auditoria Retributiva dona compliment al RD 902/2020 d' octubre de 2020.
- Parc de Salut ha realitzat una valoració de llocs per a determinar el valor numèric dels seus llocs de treball amb l'objecte d'identificar llocs d'igual valor i fer efectiva l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

- A més, s'ha elaborat el Registre Retributiu amb les dades de la retribució percebuda per la plantilla en l'any analitzat ( del dia 1 de gener 2020 al 31 de desembre del 2020) i la retribució equiparada (normalitzant jornades, és a dir, elevant a jornada completa la retribució d'aquelles persones amb reducció de jornada o contracte a temps parcial; i anualitzant dies treballats, és a dir elevant a un any complet, el temps treballat d'aquelles persones que per exemple s'han incorporat després del dia 1 de gener del 2020 o han causat baixa abans del 31 de desembre del 2020); tot això per poder comparar bases equivalents.

Els resultats del Registre Retributiu prenent com a base els diferents llocs d'igual valor indiquen que:

- Considerant les retribucions mitjanes percebudes d'homes i dones, sense tenir en compta la seva posició, els homes cobren un 12% més.
- Segons el RD 902/2020, el registre haurà d'incloure la justificació a que fa referència l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitja aritmètica o la mitjana de les retribucions totals de l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, al menys, un vint-i-cinc per cent. És a dir, en aquest cas, no és necessària aquesta justificació.
- En els complements retributius hi ha una diferència del 29% en el global de la plantilla, que es redueix al 26% en el nivell C1, a un 22% en el A1 i per sota o del 7% en la resta.
- Com a Pla d'Acció proposem a l'empresa que:
- Fomenti la promoció de les dones als llocs de major responsabilitat.
- Revisi anualment amb la realització del Registre Retributiu que les diferències són justificades i, si no és així, que estableixi objectius concrets per a eliminar-les. Especialment l' evolució en els complements salarials.

#### **4. OBJECTIUS GENERALS.**

El objectiu primordial del Pla d'Igualtat es la **plena igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes**. Això suposa que, a igualtat d'aptituds, coneixements i qualificació, homes i dones han de desenvolupar les seves tasques sense que el seu sexe, edat, raça i/o religió representin un obstacle i en les mateixes condicions en quan a retribucions, formació i promoció dins de l'empresa.

##### **Objectius Generals:**

- Promoure el principi d' Igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en la feina, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir en l'empresa l' absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment les derivades de la maternitat, paternitat, l' assumptió d' obligacions familiars, l'estat civil i condicions laborals.

- Eliminar tota manifestació de discriminació en la promoció interna i selecció amb la finalitat de buscar dins l'empresa una representació més equilibrada de les dones en la plantilla.
- Vetllar per la justa e igualitària retribució entre homes i dones que desenvolupen un lloc d' igual valor.
- Permetre l'accés a la formació i al desenvolupament professional tant dels homes com de les dones en l'empresa.
- Prevenir l' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, implantant un codi de conducta que protegeixi a tots els treballadors i treballadores d'ofenses de naturalesa sexual.
- Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la Igualtat de oportunitats en tots els nivells organitzatius de l'organització.
- Sensibilitzar a tots els nivells de l' organització en matèria de Igualtat d'oportunitats, no discriminació, conciliació treball-vida personal i prevenció de l' assetjament.
- Potenciar la conciliació de la vida professional, personal i familiar a totes les treballadores i treballadors de l'empresa, amb independència de la seva antiguitat.

Aquest Pla d'Igualtat pretén ser el marc en que s'estableixi l'estratègia i les línies de treball de la companyia per a fer realitat la Igualtat entre dones i homes, responent així a la necessitat de crear una estructura interna que permeti impulsar millores en el procés de participació de les dones en la direcció i en la presa de decisions i visualitzar el compromís de l'empresa amb la Igualtat.

## **5. OBJECTIUS ESPECÍFICS i MESURES.**

De l' anàlisi de les dades de la situació real de l'empresa en matèria de gènere, es va realitzar un informe diagnòstic que identifica, entre altres, les àrees de millora relacionades directament e indirecta amb la Igualtat d' oportunitats.

Una vegada detectades aquestes àrees, i tenint en compte els objectius establerts, s'han definit les mesures específiques encaminades a aconseguir la Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes de la plantilla. Aquestes mesures són:

**1.- IMPULSAR L' APLICACIÓ DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE:****Línia estratègica 1:** Donar visibilitat al compromís de Parc de Salut amb la Igualtat d' oportunitats entre dones i homes.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Potenciar les accions de col·laboració amb altres institucions amb la finalitat de construir polítiques d' Igualtat (Institut Català de les Dones, organitzacions universitàries de dones...).	Sí	Nº de col·laboracions establides	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Organitzar y/o assistir a actes que tinguin com a finalitat aconseguir la Igualtat entre dones i homes en les organitzacions.	-	Nº de actes per any	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Organitzar jornades biennals de temàtica sobre Igualtat d' oportunitats.	Sí	Nº de jornades organitzades	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Signar i/o mantenir els acords adquirits amb organismes oficials que evidencin el compromís de PSMAR amb la Igualtat d' oportunitats (Baròmetre del Factor Humà, Chàrter Europeu de la Diversitat...).	-	Nº de acords establerts	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

**Línia estratègica 2:** Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Sensibilitzar a totes i tots els professionals en matèria d' Igualtat, construint una cultura corporativa per a l'equitat.	Sí	% de dones/homes sensibilitzats sobre el total de dones/homes en plantilla	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/Consultora externa	Abril 2022- Marzo 2023
Difondre entre tota la plantilla l' existència del nou Pla d'Igualtat.	Sí	% de persones informades sobre el total de persones en plantilla	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril - juliol 2022
Obrir noves vies de comunicació per a motivar al personal a que expressi les seves opinions i suggeriments sobre el Pla d'Igualtat. Donar a conèixer les vies existents.	Sí	Nº de vies obertes Nº de suggeriments rebuts Nº de accions empreses derivades dels suggeriments rebuts	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Incloure noves preguntes sobre Igualtat en l'enquesta d'opinió "Tinc la paraula", per a conèixer la percepció sobre Igualtat i no discriminació que tenen els i les professionals del PSMAR.	-	Nº de preguntes incloses	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022
Informar a les noves incorporacions del Pla d'Igualtat i del protocol d'assetjament.	-	% de noves incorporacions informades sobre el total de noves incorporacions en plantilla	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Publicar una notícia al mes relacionada amb temes d'Igualtat.	-	Nº de notícies publicades/mes	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Informar als òrgans de govern del PSMAR sobre l' evolució dels indicadors d'Igualtat, al menys anualment.	Sí	Nº de reunions/any en les que se informa	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).



### 3ª edició del PLA D'IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona 2022

Exigir el compliment de la normativa en matèria d' Igualtat a les empreses amb les que col·labora el PSMAR.	-	Nº de empreses proveïdores que compleixen sobre el total d'empreses proveïdores	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Utilitzar la Igualtat com a criteri discriminatori en les licitacions públiques.	-	Nº de licitacions en les que s' utilitza el criteri vers al total de licitacions	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Crear i difondre un manual divulgatiu de bones praxis per a la Igualtat.	-	Manual creat Nº de persones que reben el manual vers al total de persones en plantilla	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Gener- Desembre 2023
Fomentar i utilitzar el llenguatge no sexista e imatges inclusives. Difondre les guies existents sobre llenguatge no sexista.	-	Nº de persones que reben la guia vers al total de persones en plantilla	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022
Efectuar regularment revisions documentals, per a eliminar utilitzacions de llenguatge sexista i/o d'altres possibles discriminacions indirectes.	-	Nº de documents revisats	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

## 2.- LLUITAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE DINS DE L'ENTORN LABORAL:

**Línia estratègica 1:** Treballar per a prevenir la violència de gènere como element d'opressió i discriminació dins l'entorn de la institució.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Sensibilitzar a tots i totes les professionals en la política de prevenció de l'assetjament, de les actituds sexistes i del tracte discriminatori. Difondre els mecanismes corporatius existents a tal fi.	Sí	Nº de persones formades/Nº de persones en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/ Consultora externa	Abril – Desembre 2022
Ficar en marxa campanyes de sensibilització de la plantilla sobre l'assetjament sexual i el assetjament per raó de sexe dins l'àmbit laboral.	-	Nº de campanyes realitzades Nº de persones sensibilitzades/Nº de persones en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/ Consultora externa	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

**Línia estratègica 2:** Elaborar eines per a lluitar contra la violència de gènere i promoure-les. Fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Perseverar en la detecció i llistat dels riscos psicosocials que poden afectar el benestar de les dones a través dels instruments de mesura que es consideri oportú aplicar (qüestionaris, enquestes, observació...) i dels dispositius ad hoc dels que ja es disposa (aplicatius / formularis de notificació d'agressió/agitació, risc, etc.).	-	Nº de nous riscos identificats	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Difondre entre la plantilla els protocols d'actuació al respecte.	-	Nº de persones informades/Nº de persones en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla

### 3ª edició del PLA D'IGUALTAT D' OPORTUNITATS

---

Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona 2022

					(seguiment anual).
Facilitar, tal com recull el Conveni del CMPSB (Art. 57.3), l'adaptació de la jornada, el canvi de torn i/o la flexibilitat horària a les dones víctimes de violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció, prèvia acreditació de tal situació.	-	Nº de dones víctimes de violència de gènere que adapten la jornada/Nº de víctimes de violència de gènere en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

**3.- FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LES DONES:**

**Línia estratègica 1:** Promoure la incorporació de les dones en tots els graus de responsabilitat i presa de decisions.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Promoure que les dones s' incorporin i participin en tots els òrgans de presa de decisions.	Sí	Nº de dones en òrgans de presa de decisions sobre el total de persones en òrgans de presa de decisions	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Diagnosticar els factors subjectius que poden contribuir al manteniment del desequilibri entre dones i homes, tant en allò que respecta als càrrecs professionals els òrgans de govern, como en relació amb les diferents activitats que exerceixen en la institució. Efectuar un mapa gràfic de la situació de les dones al respecte.	Sí	Diagnòstic realitzat.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/Consultora externa	Abril – Desembre 2022
Monitoritzar l' evolució dels complements retributius, amb l' objectiu de seguir diagnosticant possibles diferenciacions entre dones i homes, i poder procedir a la implantació de mesures de millora i correcció.	Sí	Monitorització realitzada. Nº de mesures correctives aplicades.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Proposar un pla de formació i de sensibilització de gènere dirigit a les persones que ocupen posicions de responsabilitat en la gestió.	--	Nº de persones en posicions de responsabilitat formades sobre el total de persones en aquestes posicions.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022

**Línia estratègica 2:** Promoure la participació de les treballadores com agents implicades en el desenvolupament i millora de la institució.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Fomentar la presència i el nivell de responsabilitat de les dones davant les oportunitats de desenvolupament i millora en l'organització. Potenciar la carrera professional de les dones.	Sí	Nº de dones promocionades sobre el total de dones en plantilla. Nº de D/H en llocs de responsabilitat sobre el total de D/H en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Perseverar en l'aplicació de mesures de compensació concretes per a dones amb excedència per tenir cura de fills/es o familiars, aplicant coeficients correctors en els àmbits en que sigui possible (como per exemple els actuals coeficients de carreres e incentivació).	Sí	Nº de mesures de compensació aplicades sobre el total de dones en situació d'excedència.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Estudiar les possibilitats d'ampliació o de millora en la aplicació d'aquests coeficients, per a la seva posterior negociació en les comissions amb competència per a això.	-	Negociació realitzada.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022
Potenciar la presència pública de les dones en el context institucional.	-	Nº de dones amb presència pública sobre el total de dones.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Incrementar el número de dones entre les persones conferenciant i convidades als actes institucionals (interns i externs).	-	Nº de dones con conferenciant sobre el total de conferenciant.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

**Línia estratègica 3:** Facilitar l'accés i manteniment de les dones en el context laboral de la institució sense discriminacions

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Informar a tota la plantilla sobre els procediments i criteris per a la promoció del personal.	-	Nº de persones informades sobre el total de persones en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Aplicar el criteri que les promocions es realitzin internament, només recurrent a la convocatòria externa en el cas de no existir, dins de l'empresa, persones en condicions d' idoneïtat per a ocupar el lloc vacant.	-	Criteri aplicat.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Publicitar, en les ofertes de llocs de treball externes, el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats e incorporar-lo també a les ofertes internes.	-	Nº de ofertes que inclouen el compromís sobre el total d' ofertes publicades.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Tractar de garantir, en la mida del possible, que les persones que intervenen en els processos de selecció estan formades i sensibilitzades en igualtat d'oportunitats.	-	Nº de persones formades sobre el total de persones que participen en els processos de selecció.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

**4.- PROMOURE CANVIS EN ELS USOS DEL TEMPS:**

**Línia estratègica 1:** Promoure la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en tots els àmbits. Promoure, igualment, la coresponsabilitat.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Refermar, desenvolupar i/o ampliar les mesures encaminades a l'augment de la coresponsabilitat que ja existeixen en l'organització (permisos de paternitat, lactància) i reiterar la seva difusió.	Sí	Nº de permisos de coresponsabilitat sol·licitats vers el total de H que poden sol·licitar-los.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Eliminar el possible impacte negatiu de tenir cura de fills/filles o familiars en la trajectòria professional i/o en l'accés a la formació.	Sí	% de millora dels coeficients de carreres professionals	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Mantenir informades les dones amb permisos, excedències i/o baixes de llarga durada sobre els assumptes del seu servei i de la institució.	-	Nº de dones amb permís/baixa informades vers el total de dones amb permís/baixa	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Informar, a les persones que s'acullin a jornada reduïda o excedències per motius de tenir cura de fills/es o familiars, que el procés de promoció i de cursos de formació, amb l'objectiu de que puguin participar en aquests si ho considera oportú.	-	Nº de persones amb reducció/excedència informades sobre el total de persones amb reducció/excedència.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Afavorir l'adaptació de la jornada per a evitar les reduccions forçoses de la mateixa.	Sí	Nº de persones amb adaptació de jornada vers el total de persones que la han sol·licitat.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Proporcionar espais tranquils de lactància a les dones, per a que aquestes puguin procedir a l'extracció de la llet i/o a l'alletament natural o artificial del nadó, en els diversos centres de l'organització.	-	Nº d'espais habilitats per centre.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022

### 3ª edició del PLA D'IGUALTAT D' OPORTUNITATS

Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona 2022

Realitzar campanyes per a promoure la coresponsabilitat, amb l' objectiu de tractar d'igualar el percentatge de dones i homes que sol·liciten reducció o excedència per a tenir cura de fills o familiars.	-	Nº de campanyes realitzades. Nº de D/H amb reducció de jornada/excedència sobre el total de D/H en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Redactar un document que reculli una proposta de recomanacions sobre desconexió digital i teletreball, consensuada amb Salut Laboral, i d'acord amb el marc normatiu que estableix el Conveni Col·lectiu del CMPSB al respecte.	Sí	Document redactat.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022

**Línia estratègica 2:** Sensibilitzar a la plantilla sobre el correcte ús del temps i de l'espai, el teletreball i la desconexió digital.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Sensibilitzar i formar a la plantilla sobre el teletreball, el correcte ús del temps i de l'espai, els riscos psicosocials associats al teletreball i sobre la desconexió digital.	Sí	Nº de D/H formats vers el nº de D/H que teletreballen.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Gener-Desembre 2023



## 5.- FOMENTAR LA FORMACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DE les DONES, i DE TODA LA PLANTILLA EN QÜESTIONS D' IGUALTAT

**Línia estratègica 1:** Aconseguir la sensibilització de la plantilla en temes d'Igualtat d' oportunitats i no discriminació a través de programes de formació.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Pla de formació per a la sensibilització de gènere dirigit a tots/es els/les professionals.	Sí	Nº de persones formades vers el total de persones en plantilla.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/Consultora externa	Abril – Desembre 2022.
Pla de formació/actualització avançades per als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat, que contempli diversitat de metodologies d' impartició (presencial, on-line, mixtes).	Sí	Nº de membres de la CI formats sobre el total de persones en la CI.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)/Consultora externa	Abril – Desembre 2022.

**Línia estratègica 2:** Fomentar la formació de les dones i la seva presència com a creadores de la cultura corporativa de gènere.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Potenciar la assistència a cursos, congressos, jornades, etc. de les dones.	Sí	Nº de dones assistents sobre el total de persones assistents.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Procurar fixar els horaris de les accions formatives considerant la conciliació de la vida familiar i laboral.	-	Nº de cursos dins de la jornada de conciliació vers el total de cursos.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).

### 3ª edició del PLA D'IGUALTAT D' OPORTUNITATS

---

Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona 2022

Revisar el llenguatge e imatges dels continguts formatius.	-	Nº de materials revisats vers el total de materials.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Incloure una clàusula en els contractes que es realitzen amb empreses externes de formació, en la que se sol·licita la revisió amb perspectiva de gènere dels continguts i materials que s'utilitzen	-	Clàusula inclosa.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Abril – Desembre 2022.

## **6.- PROMOURE LA SALUT DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS, CONSIDERANT LES PARTICULARITATS DE GÈNERE:**

**Línia estratègica 1:** Promoure la prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.

MESURA	PRIORITAT	INDICADOR SEGUIMENT I AVALUACIÓ	RESPONSABLE	Mitjans i recursos assignats	TERMINI D'EXECUCIÓ
Refermar, difondre i aplicar la perspectiva de gènere en la Salut Laboral.	-	Perspectiva de gènere aplicada.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Analitzar els resultats dels exàmens de salut i/o d'altres proves/diagnòstics que se realitzen a la plantilla de professionals del PSMAR amb perspectiva de gènere.	-	Anàlisi realitzat.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Gener – Desembre 2023.
Aplicar aquesta perspectiva, no només als resultats dels exàmens de tipus físic, sinó també als resultats de les avaluacions de riscos psicosocials.	-	Perspectiva de gènere aplicada.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Durant tota la vigència del Pla (seguiment anual).
Prosseguir amb l'adaptació dels llocs de treball, amb especial atenció a les necessitats associades a la maternitat, i tal como es recollirà a la Guia de Maternitat (en procés de realització).	-	Adaptació de llocs realitzada.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Gener – Desembre 2023.
Mantenir un assessor/a en temes de Salut Laboral a la Comissió del Pla d'Igualtat.	-	Persona incorporada.	Dpt. de RR.HH.	2 persones (RRHH)	Gener– Desembre 2023.

## **6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.**

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d' Igualtat fixaran els concrets objectius d' Igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla permet comprovar la consecució dels objectius proposats i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures si fos necessari o corregir possibles desviacions.

Per a això és fonamental haver establert un sistema d' indicadors durant el disseny del Pla d'Igualtat, que permeti realitzar un seguiment i una avaluació dels resultats aconseguits.

L' avaluació té els següents objectius:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del pla.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es constata que es requereix més temps per a corregir desigualtats)
- Identificar noves necessitats que requereixen accions per a fomentar i garantir la Igualtat d' oportunitats en l'empresa d'acord amb el compromís adquirit.

Per a això, l'avaluació s' estructura en tres eixos:

### **Avaluació de RESULTATS**

- Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic
- Grau de consecució dels resultats esperats

### **Avaluació de PROCÉS**

- Nivell de desenvolupament de les accions empreses
- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions
- Tipus de dificultats i solucions empreses
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del Pla atenent a la seva flexibilitat

### **Avaluació d' IMPACTE**

- Grau d'aproximació a la Igualtat d' oportunitats en l'empresa
- Canvis en la cultura de l'empresa: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de RRHH, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

### **COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

El seguiment i avaluació del Pla EL REALITZARÀ la Comissió d' Igualtat, integrada per l'empresa i la representació de la plantilla (les mateixes persones que han negociat el Pla d'Igualtat). El principal objectiu de la comissió de Igualtat serà portar a terme el seguiment de la implantació de les mesures incloses en el Pla i avaluar el grau de compliment del mateix, dels objectius marcats i de les accions programades.

Aquesta Comissió es reunirà anualment o quan les circumstàncies ho requereixin.

Funcions de la Comissió d' Igualtat:

- ✓ Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- ✓ Participació i assessorament en la forma d' adopció de mesures.
- ✓ Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- ✓ Elaboració d' informes anuals de seguiment i un intermedi i un altre al final de l'avaluació, que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'Igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per aconseguir la finalitat perseguida, proposant en el seu cas, mesures correctores.
- ✓ La Comissió podrà realitzar també funcions assessores en matèria d' Igualtat.

### **PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ.**

El pla podrà modificar-se per consens entre les parts. Les possibles discrepàncies que poguessin aparèixer en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat se resoldran per votació o en caso d'empat per consulta a la resta de la plantilla. En cas de no resoldre's per aquest mitjà s'acudirà a procediments de solució autònoma de conflictes.

## **7. CALENDARI D' ACTUACIONS**

El calendari de la implantació de mesures serà l'establert anteriorment, la freqüència del seguiment de les mateixes:

- Dos primers anys: reunió mensual dels grups de treball (per a la concreció, detall e implantació de les accions a emprendre) i semestral de tota la comissió.
- Dos anys següents: reunió trimestral dels grups de treball i semestral de la tota la comissió.

I l'avaluació a meitat de la vigència del pla i en acabar aquesta.

## **ANEXE I: INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ**

L'ús d'indicadors permet fer un seguiment de l'evolució de la plantilla a partir de la implementació de les diferents mesures d'Igualtat i una avaluació dels resultats i de l'impacte del Pla d'Igualtat, alguns dels indicadors més rellevants que pot utilitzar l'empresa són:

### **Estructura de la plantilla:**

- % de dones-% de homes en plantilla
- % de dones-% de homes per departament
- % de dones-% de homes per nivell jeràrquic

### **Promoció:**

- % de dones-% de homes promocionats
- % de dones-% de homes promocionats per departament
- % de dones-% de homes promocionats per nivell jeràrquic
- Nº de dones promocionades a llocs de responsabilitat vers el total de promocions a llocs de responsabilitat

### **Formació:**

- Número d' accions formatives realitzades per a homes sobre el total de homes en plantilla
- Número d' accions formatives realitzades per a dones sobre el total de dones en plantilla
- % de homes formats per departament i nivell jeràrquic
- % de dones formades per departament i nivell jeràrquic
- Número de hores de formació rebudes per homes sobre el total de homes en plantilla
- Número de hores de formació rebudes per dones sobre el total de dones en plantilla
- % de homes formats per matèria formativa
- % de dones formades per matèria formativa

### **Conciliació:**

- % de dones-% de homes per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.
- % de dones-% de homes per nivell jeràrquic per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.
- % de dones-% de homes per tipus de contracte per tipus de permís, suspensions de contracte i excedències.

### • **Assetjament:**

- Nº de casos de assetjament/tipus d' assetjament/resolució

### **Bretxa salarial**

- Retribució mitja anual, fixa i variable, de dones i homes en llocs d' igual valor

## **ANEXE II: DEFINICIONS.**

Com a guia del desenvolupament i execució del Pla s'ha adoptat les definicions recollides en la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, i altres de caràcter normatiu:

### **Principi d' Igualtat de tracte entre dones i homes**

Suposa l' absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l' assumptió d' obligacions familiars i l' estat civil (Art. 3 Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març de Igualtat efectiva entre dones i homes).

### **Igualtat de tracte i d' oportunitats en l' accés a la feina, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball.**

El principi d' Igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes, aplicable en l' àmbit de l' ocupació privada i l' ocupació pública, es garantirà, en els terminis previstos en la normativa aplicable, en l' accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d' acomiadament, i en la afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres del qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per les mateixes. (Art. 5 Llei 3/2007).

### **Promoció de la Igualtat en la negociació col·lectiva.**

D'acord amb l'establert legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d' acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d' Igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. (Art. 43 Llei 3/2007).

### **Discriminació directa e indirecta.**

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en que es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués estar tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. (Art. 6.1. Llei 3/2007).

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d' un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, amb les excepcions previstes en la Llei. (Art. 6.2. Llei 3/2007).

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe. (Art. 6.3. Llei 3/2007).



**Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.**

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu. (Art. 7.1. Llei 3/2007).

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament relacionat en funció del sexe d' una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu. (Art. 7.2. Llei 3/2007).

Es consideraran, en tot cas, discriminatoris l' assetjament sexual i el assetjament per raó de sexe. (Art. 7.3. Llei 3/2007).

El condicionament d'un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe. (Art. 7.4. Llei 3/2007).

**Igualtat de remuneració per treballs d' igual valor.**

S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació de l' empresari o empresària a pagar per la prestació d'un treball d' igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirecta, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial, o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions de aquella. (Art.28 Estatut Treballadors).

**Discriminació per embaràs o maternitat.**

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o maternitat (Art. 8 Ley 3/2007).

**Indemnitat davant de represàlies.**

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes. (Art. 9 Llei 3/2007).

**Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries**

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat mitjançant un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici patit, així com, en el seu cas, mitjançant un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que prevegi la realització de conductes discriminatòries. (Art. 10 Llei 3/2007).

### **Accions positives**

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant que subsisteixin aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas. (Art. 11 Llei 3/2007).

### **Tutela jurídica efectiva**

Qualsevol persona podrà recavar dels tribunals la tutela del dret a la Igualtat entre dones i homes, d' acord amb allò establert en l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot una vegada finalitzada la relació en la que suposadament s' ha produït la discriminació. (Art. 12.1 Llei 3/2007).

### **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral se reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomenten l' assumptió equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici. (Art. 44.1 Llei3/2007).